

HR – кейсы, для которых hr-система на основе искусственного интеллекта должна быть способна готовить эффективные решения

Функциональные hr-блоки/направления задач¹:

1. Базовые функции HR

- 1.1. расчет заработной платы (постоянная часть, премии, бонусы) и расчет с персоналом
- 1.2. кадровое делопроизводство:
 - 1.2.1. движение кадров (разработка и ведение документации)
 - 1.2.2. кадровый учет (разработка и ведение документации)
 - 1.2.3. учет рабочего времени
 - 1.2.4. учет отсутствия (планирование отпусков, учет больничных и отгулов)
 - 1.2.5. построение и визуализация оргструктуры и штатного расписания

2. Аналитика и отчеты

- 2.1. статистические данные для принятия и оценки управленческих решений (автоматизация сбора и представление в виде документов, графиков, диаграмм)
- 2.2. выявление взаимосвязей между различными не связанными на первый взгляд факторами с помощью возможностей Big Data
- 2.3. анализ рабочих мест (расходы на содержание персонала, сохранение кадрового состава, оценка производительности и оценка текучки кадров.)

3. Социальное взаимодействие

- 3.1. организация горизонтальной и вертикальной коммуникации между сотрудниками компании
- 3.2. организация видео-конференций и онлайн-встреч
- 3.3. особо отмечено наличие функционала по визуальному представлению данных - коллективная «маркерная доска»

4. Управление знаниями

- 4.1. сбор информации из источников – сотрудников компании
- 4.2. создание знаний на основе собранной информационной базы

5. Управление талантами

- 5.1. поиск и подбор
- 5.2. адаптация сотрудника
- 5.3. обучение и развитие сотрудников
- 5.4. управление эффективностью сотрудников
- 5.5. управление навыками и компетенциями
- 5.6. планирование карьеры
- 5.7. компенсации и льготы (C&B)

¹ https://ru.wikipedia.org/wiki/Автоматизация_управления_персоналом

Возможные кейсы по блокам hr-задач:

1. Базовые функции HR

Кейс 1.1 *Как повысить эффективность сотрудников²*

Как обеспечить внедрение стандарта ISO, переход на 24-часовой режим работы и рост численности сотрудников в 10 раз за счет минимизации неэффективного расходования времени.

Кейс 1.2 *Путь к единству³*

Как оптимизировать структуру управления персоналом холдинга за счет унификации кадровой политики и повышения качества HR-сервиса в группе компаний, оставшись в рамках имеющегося бюджета. HR-менеджеры компаний группы не общаются между собой, в каждой компании есть только по одному HR-менеджеру и различные корпоративные культуры (начиная от принятых взаимоотношений до принципов оценки и вознаграждения сотрудников).

2. Аналитика и отчеты

3. Социальное взаимодействие

Кейс 3.1 *Функционирование компании в условиях ЧП⁴*

Как не потерять обороты или минимизировать финансовые потери в условиях чрезвычайных происшествий: взрыв офиса, переманивание топов на пике роста компании, слияние разных компаний.

Кейс 3.2 *Междоусобные войны между отделами⁵*

Что делать в ситуации, когда в компании появляются слухи о неудовлетворительной работе персонала определенного отдела / отделов. При этом показатели эффективности работы отдела/ отделов не подтверждают слухов.

Кейс 3.3 *Болезни роста⁶*

Компания, переживающая период интенсивного роста, вынуждена отстраивать заново систему коммуникации с персоналом. Руководство хочет устранить существующие болезни роста (ослабление связей между подразделениями, недостаточное информирование сотрудников о

² <http://www.4hr.ru/zhurnal/kejs/540-vau-bank.html>

³ <http://www.4hr.ru/zhurnal/kejs/40-put-k-edinstvu.html>

⁴ <http://www.4hr.ru/zhurnal/kejs/12-geenna-ognennaya.html>

<http://www.4hr.ru/zhurnal/kejs/23-opasnye-svyazi.html>

⁵ <http://www.4hr.ru/zhurnal/kejs/520-primernoe-povedenie.html>

⁶ <http://www.4hr.ru/zhurnal/kejs/90-khochu-vse-znat.html>

стратегических планах организации и т.д.) и одновременно сохранить инновационный климат в коллективе. Каким образом это можно обеспечить?

Кейс 3.4 «Семейственность» и вовлеченность⁷

С помощью каких инструментов можно создать в компании атмосферу семьи и заставить ее работать на экономические интересы компании? Как удержать «семейственность» в рамках, чтобы ее влияние не расхолаживало сотрудников и не стало отрицательно сказываться на финансовых результатах и перспективах развития. Каковы особенности применения «семейственности» в маленьких и крупных компаниях?

4. Управление знаниями

Кейс 4.1 Открытие регионального офиса⁸

Как открыть офис с нуля и вывести его на требуемые финансовые показатели за считанные месяцы. Риски метода «матричной команды» и как их купировать?

Кейс 4.2 Сервис на упреждение⁹

Как стимулировать сотрудников «изучить местность» - проявлять любопытство и развить информационный голод относительно предметной области компании и потенциальных интересов клиента? Как измерить прибыльность этого подхода?

5. Управление талантами

Кейс 5.1 Как вписать кадровую политику в новую стратегию развития компании¹⁰

Как осуществить переход от функциональной структуры к дивизиональной, предусматривающей увеличение груза ответственности творческих работников без снижения уровня удовлетворенности персонала. А также, разработать и внедрить грейдирование и KPI, снизить психологическое сопротивление сотрудников при внедрении изменений.

Кейс 5.2 Как сделать корпоративные ценности осязаемыми¹¹

Как определить и внедрить корпоративные ценности после ребрендинга или в ходе роста численности сотрудников. Обеспечить положительное отношение сотрудников к переменам, происходящим в компании. Провести мероприятия по формированию корпоративной

⁷ <http://www.4hr.ru/zhurnal/kejs/41-cemejnyj-biznes.html>

⁸ <http://www.4hr.ru/zhurnal/kejs/59-biznes-desant.html>

⁹ <http://www.4hr.ru/zhurnal/kejs/72-servis-na-uprezhdenie.html>

¹⁰ <http://www.4hr.ru/zhurnal/kejs/574-knizhnye-istiny.html>

¹¹ <http://www.4hr.ru/zhurnal/kejs/573-oranzhevoe-nastroenie.html>

культуры, основанной на ценностях бренда; обеспечить управляемость информационных потоков внутри компании.

Кейс 5.3 *Как сохранить лояльность персонала после массового сокращения*¹²

Как организовать деликатное и тактичное увольнение до 95% сотрудников компании в условиях технологической реструктуризации (возможное условие – предприятие является градообразующим для жителей небольшого городка). Преодолеть упадническое настроение и психологическое сопротивление изменениям у не уволенных сотрудников для как можно более скорого достижения финансовой состоятельности компании в новом качестве.

Кейс 5.4 *Как и где искать сотрудников компании с незавидной репутацией*¹³

Как привлекать сильных, профессиональных, уважающих себя специалистов компании с «подмоченно» репутацией.

Кейс 5.5 *Переоценка ценностей: ревизия кадрового потенциала*¹⁴

Как комплексно решить вопрос о разделении коллектива на эффективные команды и принять решение о назначении на должности на основе перспективного плана мотивации и обучения сотрудников.

Кейс 5.6 *Как повысить эффективность процесса адаптации сотрудников*¹⁵

В условиях расширения бизнеса и связанным с ним существенным увеличением штата встает вопрос о системной организации адаптации потока новых сотрудников. Какие инструменты могут быть задействованы для решения этой задачи помимо отдела обучения и начальников отделов? Как разграничить ответственность и не тратить много времени на контроль всех участников этого процесса?

Кейс 5.7 *Как оптимизировать поиск и подбор крупных партий персонала*¹⁶

Требуется подобрать 1,5 тысячи производственного персонала в течение 18 месяцев, в том числе 500 человек для работы только в ночную смену. Как сократить временные затраты на процесс подбора и повысить процент отобранных доброкачественных кандидатов на выходе?

¹² <http://www.4hr.ru/zhurnal/kejs/542-ostatsya-v-zhivykh.html>

¹³ <http://www.4hr.ru/zhurnal/kejs/22-nestle-go-home.html#ixzz49EYcBimD>

¹⁴ <http://www.4hr.ru/zhurnal/kejs/500-pereotsenka-tsennostej.html>

¹⁵ <http://www.4hr.ru/zhurnal/kejs/487-kto-na-novenkogo.html>

¹⁶ <http://www.4hr.ru/zhurnal/kejs/126-den-prostoyat-noch-proderzhatsya.html>

Кейс 5.8 Из бюджетника в коммерсанты¹⁷

Руководители среднего звена это ключевой кадровый ресурс и инструмент компании. Какие управленческие воздействия следует произвести относительно этого типа должностей, чтобы компания смогла справиться с ситуацией выхода в конкурентные условия рынка и удержать долю рынка после многолетнего традиционного существования в качестве монополиста.

Кейс 5.9 Вопреки географии¹⁸

Какие кадровые риски возникают у компании разнесенной географически? К каким издержкам они рано или поздно приведут? За счет каких инструментов можно создать целостность и решить проблему унификации кадровых систем в локациях компании в разных городах и/или странах / при слиянии разных разнесенных географически компаний, а также стандартизировать процедуру перевода сотрудника из одной локации в другую?

Кейс 5.10 Сотрудники-родители¹⁹

Обычно от 50 до 90% сотрудников являются семейными людьми с детьми. Какие корпоративные и экономически оправданные сервисы может внедрить компания для повышения мотивации и эффективности таких сотрудников. Какие дополнительные непрямые выгоды может получить от внедрения таких сервисов компания.

Кейс 5.11 Модель для сборки²⁰

Как организовать корпоративное училище - конвейер по настройке людей в сотрудников нужной модели компетенций, чтобы он выходил на уровень требуемой эффективности за 3 месяца.

Кейс 5.12 Спарта²¹

При высокой кадровой конкуренции, а также тяжелом рабочем графике компания рискует потерять лучших сотрудников. Как снизить текучку лучших из лучших, заставив их выкладываться по полной и добиваясь полной лояльности?

¹⁷ <http://www.4hr.ru/zhurnal/kejs/109-korolevskaya-bitva.html>

¹⁸ <http://www.4hr.ru/zhurnal/kejs/108-mnogourovnevaya-karera.html>

¹⁹ <http://www.4hr.ru/zhurnal/kejs/91-zapasnoj-vospitatel.html>

²⁰ <http://www.4hr.ru/zhurnal/kejs/74-model-dlya-sborki.html>

²¹ <http://www.4hr.ru/zhurnal/kejs/58-sportivnyj-interes.html>